

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA

Moh Arif Ma'sum

Universitas Negeri Surabaya

E-mail: arif.maksum@gmail.com

Jun Surjanti

Universitas Negeri Surabaya

E-mail: junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and organizational culture in PT Kereta Api Daop 8 Surabaya on employee performance. This research uses descriptive analysis method and multiple linear regression analysis. Data processing is done by using PLS 2.0 for windows. The sample for this research is 98 employees at PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. The results showed that leadership style has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of t arithmetic of 5,3572 is greater than the value of t table of 1,965. And organizational culture shows that organizational culture has a significant influence on employee performance is evidenced by the value of t arithmetic of 5,0224 greater than the value of t table of 1,965.

key words: employee performance, organizational culture, leadership style

PENDAHULUAN

Manusia di dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi dimana manusia akan selalu untuk hidup bermasyarakat. Baik dalam kehidupan di masyarakat maupun di dunia kerja, untuk mendorong manusia untuk berintraksi dengan lingkungannya. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan

Rencana jangka panjang perusahaan (RJPP) PT KAI tahun 2014-2018 salah satu strategi besar pengembangan perusahaan adalah peningkatan peran SDM sebagai mitra bisnis strategi. fokus strategi ini adalah mereposisi dan meningkatkan peran SDM, tidak lagi sekedar pekerja administratif, tetapi menjadi lebih aktif dan dinamis untuk memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi perseroan dalam meraih keunggulan kompetitif. hal ini akan dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan yang berkesinambungan (*Annual report* PT. KAI, 2014). Gaya kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan

pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut Mas'ud (2004). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Penelitian yang di lakukan Awamleh, et al (2005) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai koefisien korelasi 0.37 (korelasi signifikan ketika $p < 0.05$) terhadap kinerja pegawai. penelitian Fernandes & Awamleh (2004) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja, korelasi 0,22 (korelasi signifikan ketika $p < 0.01$).

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi

merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Penelitian tentang budaya organisasi sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Kebanyakan dari hasil penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rijal (2010) di Nepal, India. Penelitian yang dilakukan oleh Yasrie (2013) juga menunjukkan hasil serupa dengan hasil penelitian berupa hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan t-statistic 7,191 lebih besar dari t-tabel distribusi normal 1,96. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Wayan (2014) memberikan hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian mereka menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien korelasi -0,286.

Berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Uzkurt et, al. (2013) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang mengambil obyek pada perusahaan perbankan di Turki dengan responden 35 orang dari 141 populasi. Memperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Studi yang dikemukakan oleh Indraswari dan Djastuti (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sinha et al (2010), dan Krisdiyanto (2010) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya penelitian dari Lina (2012), Kesuma (2007) dan Susanto dan Aisyah (2010) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2007), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja patut diukur, apakah baik atau buruk. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi.

Fenomena sebuah organisasi bisnis milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara besar di Indonesia yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dipilih sebagai obyek penelitian kali ini karena dianggap sebagai BUMN dengan tingkat kemajuan dan keberhasilan yang signifikan pada 5 tahun terakhir. Berdasarkan laporan tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tahun 2015 dapat terlihat beberapa kemajuan yang didapat oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diantaranya KAI mendapatkan penghargaan: Silver pada Kategori *Strategic Marketing*, Gold pada Kategori *Tactical Marketing*, *The Best in Tactical Marketing Sales*, Direktur Komersial KAI A. Herlianto terpilih sebagai, *Finalis The Best Chief Marketing Officer annual report* (2015)

Fakta inilah yang membawa ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Rumusan masalah yang dipakai di penelitian ini adalah sebagai berikut : Gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan di PT. KAI Daop 8 Surabaya. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Daop 8 Surabaya. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui: Mengidentifikasi gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan di PT. KAI Daop 8 Surabaya. Menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya. Menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan

Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Yukl (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan

dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya Wibowo (2011).

Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja patut diukur, apakah baik atau buruk. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Mas'ud (2004) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2006), menjelaskan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Raed Awamleh, et al (2005) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai koefisien korelasi 0.37 (korelasi signifikan ketika $p < 0.05$) terhadap kinerja pegawai).

H2 = Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero)

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Sesuai penelitian yang dilakukan Porwani (2010), kinerja karyawan secara budaya organisasi yang dilakukan oleh

para karyawan atas berbagai perubahan lingkungan yang terjadi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sesuai pendapat Robbins, (2008) menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota.

H3 = Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero).

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menghubungkan variabel gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi melalui pengujian hipotesis kemudian dilakukan uji statistik untuk mendapatkan hasil dari data-data tersebut yang dapat memberikan penjelasan tentang penelitian ini. Serta Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia daop 8 Surabaya yang di tentukan dengan *purposive sampling* . sampel penelitian ber jumlah 110 karyawan.

Sumber dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional* data, karena peneliti mengumpulkan data hanya saat riset lapangan. Sedangkan sumber data yang digunakan bersifat primer dan sekunder.

Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan perusahaan yang telah ditentukan sebagai responden. sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini di peroleh melauai kuisisioner. sedangkan dokumentasi dokumentasi di peroleh dengan cara melalui catatan yaitu melalui sejarah visi misi, yang di maksud dengan teknik pengumpulan data kuesioner adalah dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan ke pada responden untuk di jawabnya. sedangkan dokumentasi adalah dengan cara mencari data dengan mengumpulkan catatan, transkrip, buku,

surat kabar. Dokumen yang diperlukan dari PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 8 Surabaya

Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan transformasional menurut Burns (1978) dalam Bass (2006) merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Penelitian ini menggunakan Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio (2006), antara lain, Pengaruh Ideal, Pertimbangan Individual, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual

Budaya Organisasi

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah asumsi jenis organisasi ini memandang bahwa inovatif dan memelopori inisiatif adalah membawa sukses organisasi ini, terutama dalam mengembangkan produk atau program baru dan jasa baru.

Indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diadaptasi dari lima (5) nilai utama dan *key behavior* dari budaya PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung, yaitu :Integritas, Profesional, Keselamatan , Inovasi, Pelayanan prima

Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Prawirosentono (2008: 27), dengan cara mengukur indikator : Efektifitas, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Penelitian

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia daop 8 Surabaya. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 110 kuesioner.

Tabel 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	30	30,6%
Diploma	24	24,5%
S1	44	44,9%
Lainnya	0	0%
Total	98	100%

Sumber: diolah penulis, (2017)

Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square* (PLS)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisa dengan menggunakan *partial least square* dikarenakan sampel yang ada jumlahnya kurang dari 100, menggunakan SmartPLS 2.0. Berikut adalah hasil dari analisa *partial least square*.

Convergent Validity

Convergent Validity atau validitas konvergen terpenuhi jika terdapat interkorelasi yang cukup antar variabel-variabel (indikator) yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama Dachlan, (2014:185). Dimana nilai dari *outer loading* > 0.50, maka faktor tersebut memiliki nilai *convergent validity* yang baik. Berikut akan dipaparkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menggunakan Smart PLS 2. Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel 2 menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan *nilai average variance extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model.

Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki *nilai discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

Tabel 2
Nilai AVE dan Nilai Composite Reliability

Var	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha
Budaya	0.6419	0.9551	0	0.9481
Kepemimpinan	0.7032	0.9498	0	0.9395
Kinerja	0.5019	0.9068	0.8203	0.8843

Sumber: diolah penulis, (2017)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai akar AVE > 0,5, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi *criteria discriminant validity*.

Uji kausalitas

Diketahui bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,3572 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,5032 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Diketahui bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal

ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,0224 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,4750 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,3572 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965.

Dan melalui penelitian dan pengujian data hasil penelitian di temukan bahwa gaya kepemimpinan di PT Kereta Api Indonesia daop 8 surabaya adalah gaya kepemimpinan transformasional dibuktikan dengan hasil uji indikoator gaya kepemimpinan trasformasional yg memiliki nilai t hitung sebesar 5,3572 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,5032 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Positif dan signifikan yang artinya terdapat hubungan yang searah antara kinerja karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Awamleh, et al. (2005) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh koefisien signifikan ketika terhadap kinerja kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,0224 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965.

Hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi yang ada di PT Kereta Api Indonesia daop 8 Surabaya adalah budaya *adhocracy* bisa di buktikan dengan

temuan nilai indicator yang di pakai untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,0224 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,4750 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Positif dan signifikan yang artinya terdapat hubungan yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Hasil penelitian ini ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang telah di lakukan oleh Evan Sokro (2012), Budaya organisasi telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan pendapat Robbins, (2008) menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan yang ada di PT Kereta Api Indonesia adalah gaya transformasional dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah dalam situasi dan kondisi organisasi yang sedang mengalami perubahan terkait dengan adanya transformasi organisasi yang sedang bergulir kemungkinan secara psikis akan memberikan pengaruh terhadap pegawai fungsional dan struktural, karena itu penulis sarankan agar instansi/organisasi PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Daop 8 Surabaya lebih memberikan akses komunikasi agar karyawan tetap eksis dengan mengingat bahwa tugas mereka sangat dibutuhkan, dan sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah di jalankan yaitu kepemimpinan transformasional yang telah terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan. serta pengembangan budaya *adhocracy* dalam memberikan pelayanan, inovasi, keselamatan, integritas dan profesional yang sudah di jalankan sebagai acuan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api Daop 8 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Awamleh, R. (2005). "A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector". *Journal of Comparative International Management*. Vol. (1). Hal 69-76.
- Pradana, Andy, Martha., Sunuharyo, Swasto, Bambang., Hamid Djamhur. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya,Lumajang). *Jurnal administrasi bisnis. Universitas Barwijaya Malang*. Vol (4). Hal 1-12.
- Alex, Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta.: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____.(2014). *Annual reports*. Dalam KAI.co.id. diakses unduh 20 januari 2017
- Abrahamson, Kathleen., Arling, Priscilla., Gillette, Jenna. (2012). Does Selfefficacy Influence The Aplication of Evidence-based Practice: A Survey and Structural Equation Model. *Journal of Nursing and Practice*. Vol 3 (5). 1-8.
- Bass, Bernard M dan Riggio Ronald, E. (2006). *Transformational leadership*. London : Lawrence erlbaum associaties, publishers
- Burns, J. MacGregor. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cameron, Kim S, dan Quinn, Robert E. (2011). Diagnosing And Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework. Revised Edition. USA: Jossey-bass
- Dalpati, birasnav. (2011). *Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol (5):hal 1037-1042

- Djuraid, Hadi M. (2011). *Jonan & Evolusi Kereta Api Indonesia*. Bandung : Mediasuara sakti, BUMN Track
- Dr. Hj. Indi Djastuti, MS dan Meyta Indraswati (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal UNDIP*
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2006. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Imam Ghozali; (2008). *The Structural Equation Modeling Metode alternatif dengan Partial Least Square Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M. Kanopaske, Robert. Matteson, Michael T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jones R. (2007) *Organizational theory design, and change (edisi ke 5)*. Newyork: Pearson Education International.
- Kotter, J., & Heskett, J. (2011) *Budaya perusahaan dan kinerja*. New York : The Free Press
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Prawirasentono, Suyadi. (2008). *kebijakan kinerja karyawan*. yogyakarta: BPFE.
- Porwani, Sri. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. *Ilmiah* . Vol 11, (2).
- _____. (2014). *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya: Unesa Press.
- Robbins, Stephan P. (2006). *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. San Diego :Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephan P. (2006). *Prinsip Perilaku Organisasi, Terjemahan Halida*. Jakarta: Erlangga.
- Schein,edgar H. (2004). *organizational culture and leadership, edisi ke tiga*. john wiley & sonc Inc.
- Siagian, Sondang.P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simaora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014) *Statistika untuk Penelitian cetakan ke 25*. Bandung: Alfabeta.
- Sweeney, paul D.& Dea B Mcfarlin. (2002). *Organizational Behavior: solutions for management International Edition*. :Mcgraw-hill.
- Sokro, Evans. (2012). analysis of the relationship that exist between organisational culture, motivation and performance. *Problems of management in The 21st century*. Vol.(3).pdf
- Rivai, Veithzal. (2005). *kepemimpinan dan perilaku organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tsui, Anne S., Pearce, dan Porter (1997). Alternative Approaches to The Employee Organization Relationship : Does Investment in Employee Pay Off? , *Academy of Management Journal*. Vol 40 (5) hal 1089-1121

- Husein Umar, (2003), *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Cevahir Uzkurt, Rachna Kumar, Halil Semih Kimzan, Gozde Eminoglu, (2013) "Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey", *European Jurnal of Innovation Management*. Vol. (16). Hal 92 117,
- Yukl,Gery,(2010) *kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT.indeks
- Wibowow, Prof.Dr. S.E., M.Phil. (2007). *Manajemen kinerja*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.